

Opgave 4 Onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt

Bij deze opgave horen tekst 5, figuur 3 en tekst 6.

Inleiding

Deze opgave gaat over een onderzoek naar discriminatie van Hindoestaanse en Marokkaanse Nederlanders op de arbeidsmarkt in Den Haag en omgeving. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) deed in het najaar van 2014 dit onderzoek in opdracht van de gemeente Den Haag. Onderzoekers van het SCP schreven over dit onderzoek een artikel voor Stuk Rood Vlees (SRV), een blog waarop artikelen verschijnen over politicologisch onderzoek gekoppeld aan de actualiteit (zie tekst 5 en tekst 6).

Gebruik tekst 5 en bekijk figuur 3.

In tekst 5 beschrijven de onderzoekers hoe zij het onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt hebben aangepakt en wat de resultaten zijn van hun onderzoek.

- 1p 16 Leg uit op grond van tekst 5 of de resultaten van het onderzoek een correlatie of een causaal verband weergeven.

Gebruik tekst 5.

De onderzoeksopzet van de onderzoekers lijkt op die van een experimenteel onderzoek.

- 3p 17 Leg uit wat het voordeel is van de experimentele opzet in dit onderzoek ten opzichte van een enquête. Gebruik in je uitleg:
- het voordeel van de experimentele opzet van het onderzoek zoals dat in tekst 5 is beschreven.
 - een nadeel van een enquête;
 - de eis van validiteit waaraan wetenschappelijk onderzoek moet voldoen.

Gebruik figuur 3.

- 2p 18
- Formuleer een hypothese die getoetst wordt met de onderzoeksresultaten uit figuur 3.
 - Geef aan wat de onafhankelijke variabele en wat de afhankelijke variabele is in deze hypothese.

Gebruik figuur 3.

- 1p 19 Leg uit of de resultaten van het onderzoek zoals weergegeven in figuur 3 wel of niet samengaan met de meritocratisch gedachte.

Gebruik figuur 3.

- 2p 20 Leg uit dat in figuur 3 een verhoudingsvraagstuk te herkennen is. Gebruik in je uitleg:
- het hoofdconcept verhouding;
 - een kernconcept bij het hoofdconcept verhouding.
- Noem in je antwoord de naam van het gekozen kernconcept.

Gebruik tekst 6.

Er zijn verschillende wetenschappelijke benaderingen om maatschappelijke ontwikkelingen te beschrijven en te verklaren. Een voorbeeld daarvan is de rationele-keuzebenadering.

- 2p 21 Leg uit welke wetenschappelijke benadering te herkennen is in de verklaring van discriminatie door werkgevers zoals weergegeven in tekst 6.

*Je mag in je antwoord de rationele-keuzebenadering **niet** gebruiken.*

De arbeidsparticipatie van niet-westerse migranten wijkt sterk af van het landelijke gemiddelde. 14,2 procent van de niet-westerse migranten was in 2015 werkloos, tegen 6,6 procent van alle personen van 15 tot en met 64 jaar. Bij het vinden van betaald werk door niet-westerse migranten wordt een onderscheid gemaakt tussen positietoewijzing en positieverwerving.

- 2p 22 Leg uit dat de lagere arbeidsparticipatie van niet-westerse migranten zowel te maken kan hebben met positietoewijzing als met positieverwerving. Gebruik in je uitleg:
- een voorbeeld van positietoewijzing;
 - een voorbeeld van positieverwerving.

Opgave 4 Onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt

tekst 5

Waarom werkgevers een voorkeur hebben voor Jeroen maar niet voor Mohamed en Narinder

(...)

Met een autochtone naam meer kans

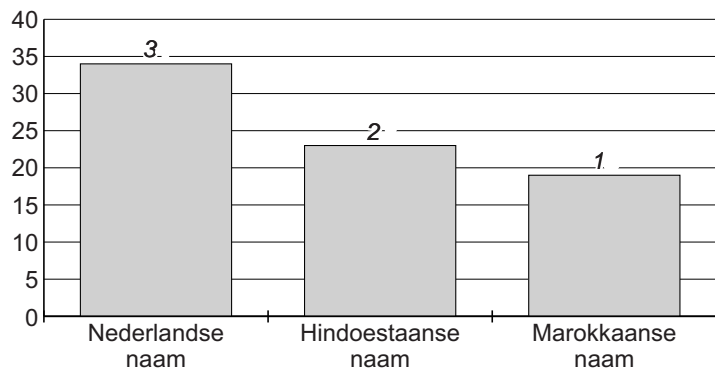
Om te kijken of er sprake is van discriminatie stuurden we tussen augustus en november 2014 504 fictieve sollicitaties op 176 bestaande
5 vacatures in de regio Haaglanden. Per vacature stuurden we drie sollicitaties, die gelijkwaardig waren wat betreft relevante kenmerken. De sollicitanten beschikten over gelijk-
10 waardige werkervaring, gelijkwaardige opleidingen en gelijkwaardige aanvullende kwalificaties als cursussen en/of specifieke kennis van bijvoorbeeld relevante software.

15 Het verschil tussen de sollicitanten zat in de etnische achtergrond, die alleen bleek uit de naam op het cv. We stuurden cv's met Nederlandse namen (bijvoorbeeld Jeroen en
20 Tessa), met Marokkaanse namen (bijvoorbeeld Mohamed en Bouchra) en Hindoestaanse namen (bijvoorbeeld Narinder en Sunita). De reacties van werkgevers verzamelden we en zo konden we berekenen
25 of een autochtone naam op een cv meer interesse van een werkgever wekte dan een Marokkaanse of een Hindoestaanse naam op een cv.
30 Dat bleek zo te zijn. (...) Figuur 3 laat de kansen zien naar het type naam dat is gebruikt.

bron: de blog Stuk Rood Vlees (SRV), 19 juni 2015

figuur 3

Kansen dat een werkgever interesse toont voor gelijkwaardige kandidaten, naar type naam op het cv, in procenten



Toelichting

Sollicitaties met een Nederlandse naam erop hadden 34% kans om een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek te ontvangen of op een andere manier de interesse van werkgevers te wekken.

De kansen van sollicitanten met een Nederlandse naam verschillen significant van de kansen van sollicitanten met een Marokkaanse naam en met een Hindoestaanse naam. De kansen van sollicitanten met een Marokkaanse naam en met een Hindoestaans naam verschillen niet significant van elkaar.

*bron: de blog Stuk Rood Vlees (SRV), 19 juni 2015 en
Sociaal en Cultureel Planbureau, juni 2015*

tekst 6

Waarom wordt er gediscrimineerd?

(...) Het bleek dat een Marokkaans Nederlandse sollicitant beter moest zijn dan een sollicitant van Nederlandse afkomst om op de arbeidsmarkt evenveel kans te maken. (...) Dit suggereert dat werkgevers huiveriger zijn om een Marokkaanse Nederlander aan te nemen.

Uit eerder onderzoek dat we deden bleek dat werkgevers de groep Marokkaanse Nederlanders associëren met criminaliteit, overlast, onbetrouwbaarheid en onverschilligheid. Door deze beelden denken werkgevers meer risico te lopen wanneer zij Marokkaanse Nederlanders aannemen. (...)

Voor Hindoestaanse Nederlanders bleek dit mechanisme niet op te gaan: (...) Over Hindoestaanse Surinamers is de beeldvorming redelijk positief: zij staan weliswaar bekend als gesloten gemeenschap, maar ook als ambitieus en hardwerkend. (...) Wanneer werkgevers

‘geholpen’ worden de naam te herkennen, doordat de sollicitant in de brief bekend maakt kind van Hindoestaans-Surinaamse ouders te zijn, doet mogelijk de positieve beeldvorming over de groep haar werk en verdwijnt discriminatie.

Harder werken?

Wat concluderen we hier nu uit? Moet Bouchra nu maar onder haar niveau solliciteren? De bal ligt wat ons betreft nog altijd bij de werkgever. Uit ons onderzoek blijkt dat groepsbeelden (onbewust) meewegen bij de beoordeling van individuen. Een negatiever beeld betekent minder kans op succes. Wanneer een individu gezien wordt als een individu en niet (meer) als een lid van een groep, hebben groepsbeelden minder invloed en worden individuen op hun eigen merites beoordeeld. (...)

bron: de blog Stuk Rood Vlees (SRV), 19 juni 2015